

# Webinaire

## « *Référent Harcèlement* »

***Le lundi 19 avril 2021***

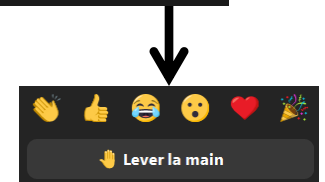
***Animation : Franck GOUGAT***

# Organisation du Webinaire

- Utilisation de la plateforme Zoom
- Le Webinaire sera enregistré
- Le support de présentation sera mis à la disposition des participants
- Pour le confort de toutes et tous, il vous est demandé de :
  - Couper vos micros durant l'intervention
  - Poser vos questions :
    - Par écrit via le mode « Chat »



- Oralement en utilisation le mode « lever la main »



- Organisation de petits Sondages.

# Participation aux Sondages



**Téléchargez l'application Wooclap**

**ou**

**RDV sur <https://www.wooclap.com/>**

**Pour répondre aux questions,  
saisissez dans la zone « CODE » de l'application ou du site  
les caractères qui apparaîtront.**

**Test : répondez aux 2 questions avec le code AFSP63**

# Petit rappel avant de commencer

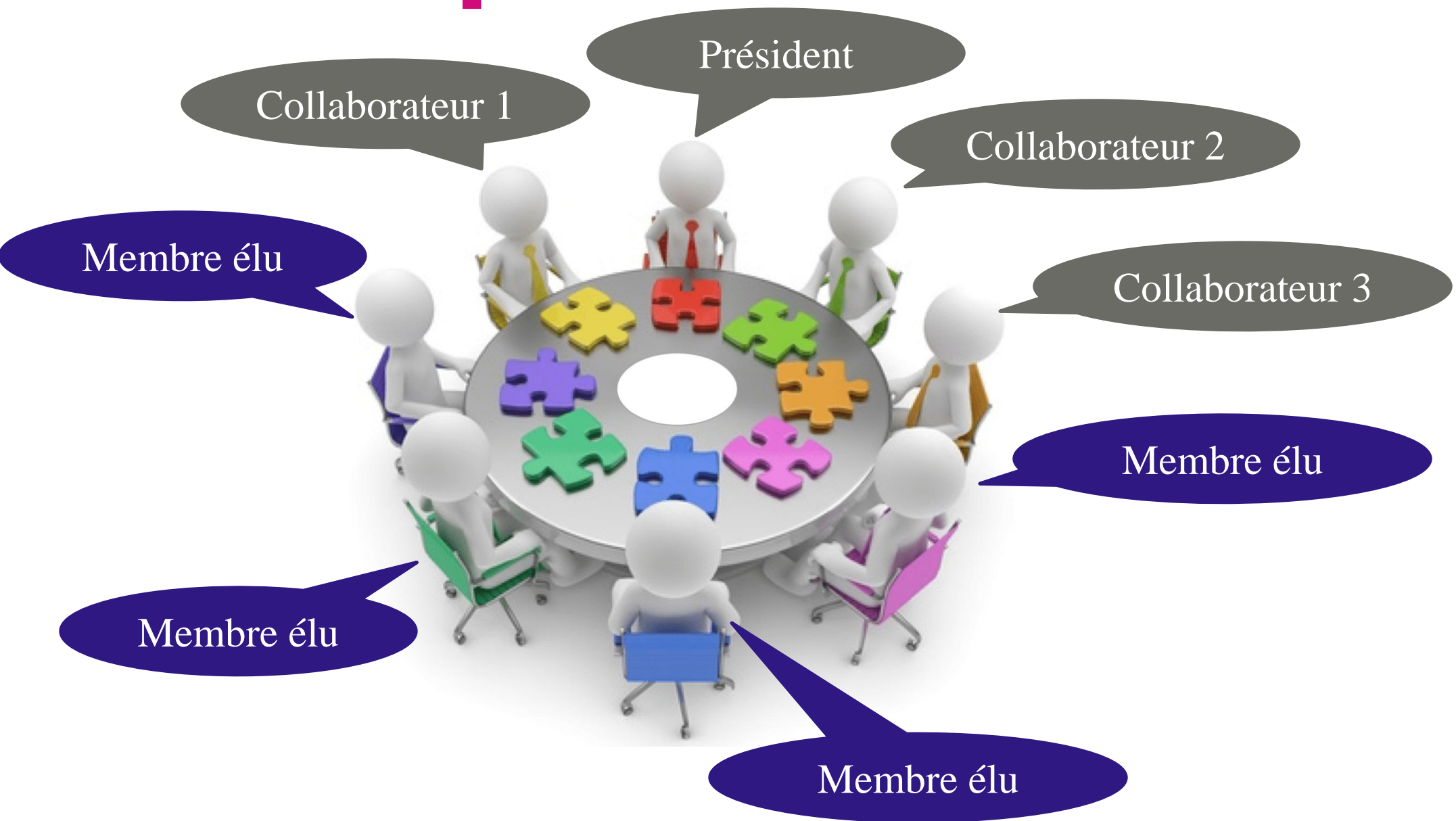
## Le Comité Social et Économique (CSE)

# Mise en place



- Ordonnances « Macron ». (N°2017-1386 du 22/09/2017 et N°2017-1718 du 20/12/2017)
- Décret N°2017-1819 du 29/12/2017.
- Fusion des CE – DP - CHSCT
- Mise en place obligatoire avant le 1<sup>er</sup> janvier 2020.
- Les entreprises et structures concernées :
  - 11 salariés et plus (durant 12 mois consécutifs)
  - EPIC
  - EPA

# Composition du CSE



**Un rôle à jouer + différentes missions + des commissions possibles (>49 salariés)**

22/04/2021

# Harcèlement sexuel et agissements sexistes

## De quoi parle-t-on ?

# Statistiques



- 20% des femmes actives déjà confrontées à ce type de situations.
- 20% de femmes et hommes connaissent une victime.
- 30% des femmes victimes en parlent à une personne

Moins d'1/4 en parlent à leur hiérarchique ou employeur.

(Source Enquête Ifop réalisée du 15 au 24 janvier 2014)



# Définitions



- ✓ **Harcèlement sexuel assimilé** (article L. 1153-1 du code du travail)
- ✓ **Harcèlement sexuel proprement dit** (article L. 1153-1 du code du travail)
- ✓ **Agissements sexistes** (article L. 1142-2-1 du code du travail)
- ✓ **Agressions sexuelles** (Cours de cassation criminelle du 29 mars 2017 n°16-85510)

## A différencier du harcèlement moral

*Loi de modernisation sociale n°2002-73 du 17 janvier 2002*

*Article L.1152-1 à 3 du code du travail*

*(Accord du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail)*

# Qui peuvent être les auteurs de ces actes ?



## Ces actes peuvent être pratiqués :

- D'un supérieur hiérarchique vis-à-vis d'un subordonné.
- Par des hommes mais aussi des femmes.
- Entre collègues de même niveau hiérarchique.
- D'un ou plusieurs subordonnés vis-à-vis d'un supérieur hiérarchique.
- Au sein d'un collectif de travail vis-à-vis d'un « bouc émissaire ».
- D'un client ou d'un fournisseur.



# Exercice (sondages)



**Code : AFSP63A**

**Vidéo 1 : Agissements sexistes**

**Code : AFSP63A**

**Vidéo 2 : Harcèlement sexuel**

**Code : AFSP63B**

**Vidéo 3 : Agissements sexistes**

**Code : AFSP63B**

**Vidéo 4 : Agression sexuel**

# **Harcèlement sexuel et Agissements sexistes**

## ***Des risques professionnels à prévenir***

***Donc déclaration d'Accident du Travail et/ou  
de Maladie Professionnelles à réaliser  
(Selon les circonstances et les conséquences)***

# Réglementation

## Obligations pour l'employeur



- Obligation générale de sécurité de résultat

(Article L.4121-1 du Code du Travail)

- Obligation spécifique sur la prévention du harcèlement sexuel

(Article L.1153-5 alinea 1 du Code du Travail)

## Les salariés ont également des obligations

Article L.4122-1 du Code du Travail

# Les enjeux de la prévention des risques professionnels pour l'entreprise

## Humains et Sociaux

atteintes à la santé,  
pénibilité du travail,  
image de l'entreprise,  
maintien dans l'emploi...



## Économiques

coûts direct,  
coûts indirect

...

## Juridiques

réglementation,  
poursuites l'employeurs et du  
salarié...

# Comment agir en prévention ?

- Information des salariés
- Formation de compétences
- Formation des acteurs
- Mise en place de documents
- Intégration du sujet dans la démarche de prévention

# **Le Référent pour la lutte contre le Harcèlement sexuel et agissements sexistes**

**Sa désignation, son rôle,  
ses missions, ses appuis ses  
exemples d'actions**



# Le Référent CSE

- Obligatoire dans tous les CSE constitués (Article L.2314-1 du Code du Travail)
- Désignation parmi les membres du CSE
- Action de prévention et de gestion de situations
- Information des salariés en lien avec l'employeur
- Proposition d'action(s) pour éviter les situations

# Les acteurs à solliciter

- Le référent harcèlement (> 249 salariés).
- Les membres du CSE et/ou CSSCT.
- Le service des Ressources Humaines.
- Les Commissions Paritaires Régionales Interprofessionnelles (CPRI).
- Les Services Prévention de Santé au Travail.
- Les DREETS (Ex- DIRRECTE)
- Les ARACT (ou ANACT)
- Le Défendeur des droits

# Quelles compétences pour agir face à une situation signalée

- Connaître son rôle, ses missions, ses moyens et ses limites.
- Définir les précautions à prendre sur ces sujets.
- Protéger tant la (les) victime(s) que le(s) potentiel(s) protagoniste(s).
- Construire des outils opérationnels en prévision d'apparition de situation(s) et les activer si besoin.
- Etre capable de conduire une analyse de situation et de produire un rapport.

**Le but ?** : recueillir un maximum d'**informations factuelles** pour les confronter à celles recueillies par la Direction et étayer les conclusions de l'analyse.

22/04/2021

**Vous posez-vous  
d'autres questions ?**